

Программа мотивации персонала в компании – комплекс мероприятий, стимулирующих персонал не только к работе, за которую платят деньги, но, прежде всего, к особой старательности и активному желанию работать именно в этой организации, к получению высоких результатов в своей деятельности, к лояльности по отношению к руководству.

Мотивированный сотрудник – тот, который внутренне нуждается в рабочем процессе, привязан к нему и получает от него настоящее удовольствие. Известно, что человек может делать хорошо только ту работу, которая доставляет ему радость и удовлетворение. Невозможно мотивировать сотрудников директивно, насильственным образом. Программа мотивации – это специальные мероприятия, направленные к внутренним ценностям и потребностям людей, работающих в компании.

Теоретическая значимость исследования заключается в том, что уточнены и конкретизированы понятия “профессиональная мотивация”, “удовлетворенность трудом”.

Практическая значимость заключается в разработке программы повышения профессиональной мотивации сотрудников промышленного предприятия, которая дает возможность использовать полученные результаты на практике для последующего мониторинга с целью совершенствования социально-психологического климата организации.

Перспективу рассмотрения данной проблемы мы видим в изучении других факторов удовлетворенности трудом.

Таким образом, изученная нами тема значима для психологической теории и практики тем, что мы можем дать конкретные рекомендации руководителям данной организации. И в дальнейшем они смогут сделать работу этого предприятия наиболее эффективной, интересной и удовлетворяющей потребности сотрудников.

Е.С. Лебедева
Екатеринбург. РГППУ

АНАЛИЗ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ КАЧЕСТВ ЛИЧНОСТИ В ЭКСТРЕМАЛЬНЫХ ПРОФЕССИЯХ

Политические и экономические изменения, произошедшие в современном обществе, повлекли за собой ряд негативных социальных последствий. Всё больше в стране происходят экстремальных неблагоприятных ситуаций – это и землетрясение, взрывы в шахтах, террористические акты, катастрофы самолётов, а также события, связанные с массовыми волнениями и.т.д.

По данным причинам, в настоящее время в экстремальных профессиях (к ним относят – лётчики, пожарные, сотрудники МЧС, выездные врачи, военные и. т.д.), возникает и возрастает риск смерти, стресс, депрессии при выполнении своей профессиональной деятельности.

Встаёт вопрос за счёт чего, люди справляются с решением сложных трудных задач при выполнении своего долга? Как справляются с эмоциональными нагрузками (выгораниями), со стрессогенными факторами и продолжают работать в профессии дальше?

Для того чтобы полно раскрыть данную тему, следует рассмотреть такие психологические качества личности, которые способствуют стабилизации, внутренней гармонии и устойчивости человека в профессии через психологическую устойчивость, стойкость, уравновешенность, сопротивляемость.

Вопросы психологической устойчивости личности имеют огромное практическое значение, поскольку устойчивость охраняет личность от дезинтеграции и личностных расстройств, создает основу внутренней гармонии, полноценного психического здоровья, высокой работоспособности.

Слово «устойчивый» во многих языках мира означает «стабильный, стойкий, твердый, прочный, крепкий». В «Словаре синонимов русского языка» дается два синонима этого слова: «стабильность, равновесие» [1986].

Термин *stability* переводится как: 1) устойчивость, стабильность, состояние равновесия; 2) постоянство, твердость; а *mental stability* — психическая стабильность (устойчивость) [Англо-русский словарь по психологии, 1998].

В словаре А. Ребера [2000] «устойчивый» понимается как характеристика индивида, поведение которого относительно надежно и последовательно.

Психологическая устойчивость является сложным и ёмким качеством личности. В нем объединен целый комплекс способностей, широкий круг разноуровневых явлений. На передний план выходят три аспекта психологической устойчивости:

- ✓ стойкость;
- ✓ стабильность;
- ✓ уравновешенность;
- ✓ соразмерность;
- ✓ сопротивляемость (резистентность).

Под стойкостью подразумевается способность противостоять трудностям, сохранять веру в ситуациях фрустрации и постоянный (достаточно высокий) уровень настроения. Уравновешенность —

соразмерность силы реагирования, активности поведения силе раздражителя, значению события (величине положительных или отрицательных последствий, к которым он может привести).

Стойкость проявляется в преодолении трудностей как способность сохранять веру в себя, быть уверенным в себе, своих возможностях, как способность к эффективной психической саморегуляции. Стабильность проявляется в сохранении способности личности функционировать, осуществлять самоуправление, развиваться, адаптироваться. Одна из сторон стойкости — приверженность избранным идеалам и целям. Стойкость возможна, если есть экзистенциальная определенность. Экзистенциальная определенность — это переживание удовлетворения своих основных потребностей. Экзистенциальная неопределенность — отсутствие переживания удовлетворения своих основных потребностей, неудовлетворенность самореализацией, отсутствие смысла жизни, отсутствие привлекательных жизненных целей.

Стойкость также проявляется в постоянном, достаточно высоком, уровне настроения. Способность сохранять постоянный уровень настроения и активности, быть отзывчивым, чувствительным к разным аспектам жизни, иметь разносторонние интересы, избегать упрощенности в ценностях, целях и стремлениях — также важная составляющая психологической устойчивости. Приверженность одной ценности, одной цели, служение одному идеалу могут давать ощущение экзистенциальной определенности, но не поддерживают полноту психологической устойчивости. Причина здесь в том, что человек при таком экзистенциальном решении выстраивает пространство личности, весьма отличающееся от того, как оно построено у большинства других.

Стоит отметить, что уровень психологической устойчивости личности, проявляется и в её трудовой деятельности, в надежности работника, профессионала. С другой стороны, успешная профессиональная деятельность для многих является базисом полноценного переживания самореализации, что влияет на удовлетворенность жизнью в целом, на настроение и психологическую устойчивость. Сниженная стойкость приводит к тому, что, оказавшись в ситуации риска (ситуации испытаний, ситуации потерь, ситуации социальной депривации...) человек преодолевает её с негативными последствиями для психического и соматического здоровья, для личностного развития, для сложившихся межличностных отношений.

Уравновешенность — это способность соразмерять уровень напряжения с ресурсами своей психики и организма. Уровень напряжения

всегда обусловлен не только стрессорами и внешними обстоятельствами, но и их субъективной интерпретацией, оценкой. Уравновешенность, как составляющая психологической устойчивости, проявляется в способности минимизировать негативное влияние субъективной составляющей в возникновении напряжения, в способности удерживать напряжение в приемлемых пределах. Уравновешенность — это также способность избегать крайностей в силе отклика на происходящие события. То есть, быть отзывчивым, чувствительным к разным аспектам жизни, равнодушным, с одной стороны, и не реагировать слишком сильно, с повышенной возбудимостью, с другой. Сниженная стойкость и уравновешенность приводят к возникновению состояний риска (состояний стресса, фрустрации, предневрастенических, субдепрессивных состояний).

Сопrotивляемость — это способность к сопротивлению тому, что ограничивает свободу поведения, свободу выбора, как в отдельных решениях, так и в выборе образа жизни в целом. Важнейшей стороной сопротивляемости является индивидная и личностная самодостаточность в аспекте свободы от зависимости (химической, интеракционной, акцентированной однонаправленной поведенческой активности).

По мнению, А. В. Петровского: «Наконец, нельзя не отметить постоянное межличностное взаимодействие, включенность во множество социальных связей, открытость воздействию, с одной стороны, а с другой — сопротивляемость излишне сильному взаимодействию. Последнее, что может нарушить необходимую личностную автономию, независимость в выборе формы поведения, целей и стиля деятельности, образа жизни, помешает слышать свое Я, следовать своим направлением, выстраивая свой жизненный путь».

Таким образом, *психологическая устойчивость* — это качество личности, отдельными аспектами которого являются стойкость, уравновешенность, сопротивляемость. Оно позволяет личности противостоять жизненным трудностям, неблагоприятному давлению обстоятельств, сохранять здоровье и работоспособность в различных испытаниях.

Библиографический список

1. Никифоров Г. С. Надежность профессиональной деятельности // Психология. Учебник. / Ред. А. А. Крылов. М., 1998. С. 484–494.
2. Никифоров Г. С. Надежность профессиональной деятельности. СПб., 1996.
3. Никошкова Е. В. Англо-русский словарь по психологии. М., 1998.
4. Ребер А. Большой толковый психологический словарь. М., 2000.

С.А. Минюрова
Екатеринбург, ГОУ ВПО «Уральский государственный
педагогический университет»

ЦЕННОСТНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ В СТРУКТУРЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ПРИВЕРЖЕННОСТИ: ГЕНДЕРНЫЙ АСПЕКТ

Радикальная ломка ценностей в сфере труда, изменение характера отношений «работодатель – наемный работник» приводит к тому, что для российских организаций все большее значение приобретают вопросы мотивации организационного поведения, особенно лояльности к организации. Большой интерес к этой проблеме высказывают руководители различных российских предприятий, что связано, на наш взгляд, с осознанием того факта, что лояльные сотрудники наряду с грамотным менеджментом, маркетинговой стратегией и качественным товаром или услугой являются основой процветания организации.

В России проведено большое число исследований, посвященных изучению психологии организационного поведения (Т.Ю. Базаров, А.И. Донцов, Т.С. Кабаченко, Е.А. Климов, Ю.В. Котелова, Ю.Д. Красовский, Р.Л. Кричевский, О.Г. Носкова и др.). Значительное число работ посвящено изучению психологического отражения человеком связей с малой группой (групповая сплоченность, ценностно-ориентационное единство), с лидером (идентификация), с большой социальной группой (солидарность). Однако психологические аспекты приверженности организации пока недостаточно изучены. Между тем, практика управления персоналом требует повышения отдачи от человеческих ресурсов, в том числе, и через повышение приверженности сотрудников своей организации. В этих условиях становится актуальной задача изучения организационной приверженности как важнейшего организационно-психологического феномена. С расширением стратегического подхода к управлению людьми, когда всё больше организаций воспринимают человека не только как работника, но, прежде всего, как члена организации, стремящегося совместно с коллегами привести ее к достижению поставленных целей, значимость этого явления становится исключительно высокой.

Организационную приверженность учёные традиционно определяют как преданность организации, принятие и положительное оценивание сотрудником правил, норм и ценностей компании; выделяют в ней